

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Data Responden

Dalam mendapatkan gambaran mengenai karakteristik responden, berikut akan dikemukakan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden dan lama bekerja responden. Pengumpulan data yang digunakan sebagai bahan analisis merupakan bagian yang diperlukan dalam melakukan analisis data pada penelitian ini maka pengambilan sampel ini ditujukan kepada 64 responden sebagai sampel dengan memberikan beberapa item pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) sebagai alat dalam metode perhitungan *statistic*.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada pegawai Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia dibagi menjadi dua kelompok yang dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu jenis kelamin Laki-laki dan Perempuan. Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin tersebut maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.1

Jenis kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	39	61%
Perempuan	25	39%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas pada bagian deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden yang berjenis laki-laki sebanyak 39 pegawai diikuti oleh tingkat presentase 61% dan 25 pegawai lainnya berjenis kelamin perempuan dengan tingkat presentase 39%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut menampilkan informasi yang dikumpulkan berdasarkan kategori usia responden pegawai Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Tabel IV.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 – 30 tahun	18	28%
2	30 – 40 tahun	30	47%
3	40 – 50 tahun	12	19%
4	50 – 60 tahun	4	6%
	Total	64	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas pada bagian deskripsi karakteristik responden berdasarkan kategori usia diperoleh bahwa jumlah usia responden pada Sekretariat Badan (BPPK), yaitu usia 20 – 30 tahun sebanyak 18 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 28%, usia 30 – 40 tahun sebanyak 30 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 47%, usia 40 – 50 tahun sebanyak 12 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 19%, dan usia 50 – 60 tahun sebanyak 4 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 6%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut menampilkan hasil survei yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) di bawah naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Tabel IV.3

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	D3	26	41%
2	S1	32	50%
3	S2	6	9%
	Total	64	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas pada bagian deskripsi karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan terakhir diperoleh bahwa responden untuk kategori pendidikan terakhir jenjang Diploma (D3) sebanyak 26 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 41%, jenjang Sarjana (S1) sebanyak 32 pegawai dengan tingkat presentase 50%, dan jenjang Megister (S2) sebanyak 6 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 9%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel berikut menampilkan temuan studi berdasarkan kuesioner yang dibagikan, termasuk informasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Tabel IV.4

Lama Bekerja Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	7	11%
2	2 – 5 tahun	14	22%
3	5 – 10 tahun	17	27%
4	Lebih dari 10 tahun	26	41%
	Total	64	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas pada bagian deskripsi karakteristik responden berdasarkan kategori lama bekerja atau masa kerja responden, yaitu kurang dari 1 tahun sebanyak 7 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 11%, 2- 5 tahun sebanyak 14 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 22%, 5 – 10 tahun sebanyak 17 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 27%, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 26 pegawai dengan tingkat presentase sebesar 41%.

4.1.2. Deskripsi Karakteristik Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil jawaban deskripsi frekuensi pada variabel *independen* yaitu, Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Mutasi (X_3). Dan variabel *dependen* yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia sebanyak 64 sampel.

1. Variabel Penempatan Kerja (X_1)

Tabel IV.5

Hasil Uji Frekuensi Distribusi Data Kuesioner Responden (X_1)

No	Pertanyaan	STS		TS		RG		S		SS		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
1	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki	0	0	9	14,06	14	21,88	23	35,94	18	28,13	64	100
2	Organisasi sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan	0	0	3	4,69	16	25	22	34,38	23	35,94	64	100
3	Penempatan kerja pegawai disesuaikan dengan	0	0	3	4,69	20	31,25	31	48,44	10	15,63	64	100

	pengetahuan yang dimiliki												
4	Organisasi telah melihat pengetahuan pegawai sebelum pegawai ditempatkan	0	0	3	4,69	22	34,38	26	40,63	13	20,31	64	100
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda di dalam organisasi	0	0	2	3,13	12	18,75	25	39,06	25	39,06	64	100
6	Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	0	0	3	4,69	16	25	24	37,5	21	32,81	64	100
7	Menurut anda penempatan kerja pegawai di organisasi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	0	0	2	3,13	20	31,25	27	42,19	15	23,44	64	100
8	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya	0	0	2	3,13	7	10,94	35	54,69	20	31,25	64	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian yang menggambarkan frekuensi responden menjawab pertanyaan tentang variabel Penempatan Kerja (X_1). Dari pertanyaan tersebut, yang paling banyak ditanggapi oleh pegawai adalah pertanyaan ke-5 (“Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi Anda dalam organisasi”), dengan 25 (atau 39,06%) menjawab sangat setuju, 12 (18,75%) menjawab ragu-ragu, dan 2 (3,12%) menjawab tidak setuju.

2. Variabel Beban Kerja (X₂)

Tabel IV.6

Hasil Uji Frekuensi Distribusi Data Kuesioner Responden (X₂)

No	Pertanyaan	STS		TS		RG		S		SS		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
1	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	0	0,00	6	9,38	19	29,69	29	45,31	10	15,63	64	100
2	Selama ini saya merasa lelah karena pekerjaan banyak sekali	0	0,00	6	9,38	17	26,56	30	46,88	11	17,19	64	100
3	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline)	0	0,00	6	9,38	15	23,44	29	45,31	14	21,88	64	100
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0	0,00	6	9,38	21	32,81	36	56,25	1	1,56	64	100
5	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0	0,00	1	1,56	24	37,50	26	40,63	13	20,31	64	100
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu	0	0,00	4	6,25	12	18,75	31	48,44	17	26,56	64	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Terlihat dari uji tabel di atas bahwa pernyataan yang paling banyak ditanggapi oleh pegawai adalah item pertanyaan No. 6 tentang (“Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target tepat waktu”) dimana sebanyak 17 responden (26,56%) menjawab sangat setuju, 31 responden (48,44%) setuju, 12 responden (18,75%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (4,65%) menjawab tidak setuju.

3. Variabel Mutasi (X₃)

Tabel IV.7

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden (X₃)

No	Pertanyaan	STS		TS		RG		S		SS		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
1	Mutasi selalu dilakukan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditetapkan	0	0,00	12	18,75	20	31,25	29	45,31	3	4,69	64	100
2	Lamanya kurun waktu yang ditetapkan organisasi untuk mutasi sudah tepat	0	0,00	6	9,38	25	39,06	21	32,81	12	18,75	64	100
3	Pelaksanaan mutasi untuk meningkatkan kinerja pegawai	0	0,00	7	10,94	30	46,88	23	35,94	4	6,25	64	100
4	Mutasi dilakukan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan pegawai	1	1,56	5	7,81	34	53,13	21	32,81	3	4,69	64	100
5	Mutasi diterapkan sesuai dengan tingkat pendidikan	0	0,00	6	9,38	21	32,81	36	56,25	1	1,56	64	100
6	Mutasi diterapkan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai	0	0,00	1	1,56	24	37,50	26	40,63	13	20,31	64	100
7	Organisasi akan membebastugaskan pegawai jika tidak melakukan tugas dengan baik	0	0,00	6	9,38	29	45,31	26	40,63	3	4,69	64	100
8	Pegawai akan mendapatkan	1	1,56	3	4,69	34	53,13	24	37,50	2	3,13	64	100

	hukuman jika tidak melaksanakan tanggung jawab dengan baik												
9	Pegawai Mendapatkan kesempatan dalam memilih personel transfer (bentuk mutasi horizontal untuk mengalih tugaskan pegawai ke jabatan lainnya secara horizontal atas permintaan pegawai yang bersangkutan) di organisasi	0	0,00	1	1,56	8	12,50	33	51,56	22	34,38	64	100
10	Organisasi akan memberikan <i>personel transfer</i> sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0,00	4	6,25	10	15,63	29	45,31	21	32,81	64	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban kuesioner responden variabel Mutasi (X_3) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon oleh pegawai yaitu pada item pertanyaan No.9 mengenai “Pegawai Mendapatkan kesempatan dalam memilih personel transfer (bentuk mutasi horizontal untuk mengalih tugaskan pegawai ke jabatan lainnya secara horizontal atas permintaan pegawai yang bersangkutan) di organisasi” dimana sebanyak 22 responden atau 34,38% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 51,56%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 12,50%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,56%.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.8

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden (Y)

NO	Pertanyaan	STS		TS		RG		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai mengutamakan kualitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	0	0,00	6	9,38	19	29,69	29	45,31	10	15,63	64	100
2	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti	0	0,00	6	9,38	17	26,56	30	46,88	11	17,19	64	100
3	Pegawai mencapai target yang telah ditetapkan organisasi	0	0,00	6	9,38	15	23,44	29	45,31	14	21,88	64	100
4	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan	0	0,00	6	9,38	21	32,81	36	56,25	1	1,56	64	100
5	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0,00	1	1,56	24	37,50	26	40,63	13	20,31	64	100
6	Pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan hasil yang maksimal	0	0,00	4	6,25	12	18,75	31	48,44	17	26,56	64	100
7	Pegawai mengutamakan efektivitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	0	0,00	2	3,13	20	31,25	34	53,13	8	12,50	64	100
8	Kerja efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja	0	0,00	3	4,69	14	21,88	30	46,88	17	26,56	64	100
9	Pegawai akan berusaha untuk	0	0,00	3	4,69	28	43,75	25	39,06	8	12,50	64	100

	menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan organisasi												
10	Pegawai mampu mengerjakan hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja	0	0,00	3	4,69	13	20,31	40	62,50	8	12,50	64	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil dari uji deskripsi frekuensi jawaban kuesioner responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak ditanggapi oleh pegawai adalah pertanyaan no. 6 tentang (“Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dengan hasil yang maksimal”) 17 responden (26,56%) sangat setuju, 31 responden (48,44%) ragu-ragu, dan 12 responden (18,75%) tidak setuju, dan 4 responden (6,25%) sangat tidak setuju.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Uji Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik yang terdapat pada masing-masing tanggapan responden. Dalam analisis deskriptif seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan berdasarkan kriteria-kriteria pengukuran konstruk sebagai berikut:

Tabel IV.9 Kriteria Skor Variabel Penelitian

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik / Sangat Rendah
>1,80 – 2,60	Tidak baik / Rendah
> 2,60 – 3,40	Cukup baik / Sedang
>3,40 – 4,20	Baik / Tinggi
> 4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2014)

Berdasarkan kriteria penskoran tabel diatas untuk variabel penelitian, semakin baik nilai jawaban setiap responden yang dimasukkan ke dalam setiap butir pertanyaan atau variabel, maka semakin tinggi nilai rata-rata yang dicapai. Adapun hasil pengujian statistik pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.10

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	64	15	25	40	31.44	4.257	18.123
X2	64	13	16	29	22.44	2.965	8.790
X3	64	24	26	50	35.94	3.976	15.806
Y	64	20	27	47	37.61	4.150	17.226
Valid N (listwise)	64						

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menampilkan hasil uji statistik deskriptif; dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa 64 pekerja termasuk dalam sampel. Temuan uji statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

a. Penempatan Kerja (X_1)

Ada rentang 25 sampai 40 untuk variabel penempatan pekerjaan (X_1). Menggunakan skala Likert 5 poin, 8 pertanyaan digunakan untuk menghitung rata-rata 31,44 untuk variabel penempatan kerja (X_1), dengan standar deviasi 4,257. Jika standar deviasi kurang dari rata-rata, maka tanggapan yang diberikan oleh responden tentang penempatan kerja mereka terdistribusi secara merata. Jika kita membagi (31,44) dengan (8 pertanyaan), kita mendapatkan (3,93), yang memenuhi standar yang dapat diterima. Oleh karena itu, Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah berhasil melaksanakan penempatan kerja.

b. Beban Kerja (X_2)

Pada variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 29. Variabel beban kerja yang diukur dengan 6 item pertanyaan dengan pengukuran skala likert 5 poin memiliki nilai rata-rata sebesar 22,44, dengan nilai standar variabel beban kerja (X_2) sebesar 2,965. Variabel beban kerja (X_2) memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari rata-rata yang menunjukkan bahwa jawaban atas pertanyaan beban kerja responden tersebar merata. Dengan membagi skor keseluruhan 22,44 dengan jumlah pertanyaan yang diajukan (total 6), diperoleh rata-rata 3,74 yang dapat diterima. Dengan demikian dapat ditentukan bahwa Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Mutasi (X_3)

Kisaran nilai yang mungkin untuk variabel mutasi X_3 adalah 26-50. Sepuluh pertanyaan pada skala Likert 5 poin digunakan untuk menghitung rata-rata 35,94 untuk variabel mutasi (X_3), dengan standar deviasi 3,976. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan yang diberikan oleh responden tentang mutasi tersebar merata, karena standar deviasinya lebih kecil dari rata-rata. Skor 3,59 dari 10 kemungkinan poin diperoleh dengan membagi nilai rata-rata 35,94 dengan jumlah total pertanyaan yang disajikan. Oleh karena itu Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah berhasil melaksanakan perubahannya.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel kontinu dengan rentang 27 sampai dengan 47. Sepuluh item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin menghasilkan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,61 dan nilai standar deviasi sebesar 4,150. Jika standar deviasi kurang dari rata-rata, maka distribusi tanggapan terhadap pertanyaan kinerja kira-kira normal. Rata-rata keseluruhan 3,76 yang diperoleh dengan membagi nilai 37,61 dengan 10 pertanyaan berada di atas rata-rata. Jadi, bisa dibilang Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia sudah memiliki kinerja pegawai yang tinggi.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah jenis analisis statistik yang digunakan untuk memeriksa hipotesis kerja. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini terdiri dari variabel *Independen* yaitu Penempatan kerja, Beban Kerja dan Mutasi sedangkan variabel *dependen* yaitu pada kinerja pegawai.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini akan menguji variabel bebas yaitu Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Mutasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pada penelitian ini perhitungan koefisien regresi menggunakan program IBM SPSS 25. Dimana hasil output pada pengujian tersebut dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
1	(Constant)	8.123	2.623		3.097	.003
	PENEMPATAN KERJA	-.057	.050	-.059	-1.134	.261
	BEBAN KERJA	1.077	.099	.769	10.851	.000
	MUTASI	.198	.074	.190	2.688	.009

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menampilkan hasil analisis regresi linier berganda, yang dapat digunakan untuk menyimpulkan model dalam persamaan regresi linier berganda untuk menentukan bagaimana faktor-faktor seperti penempatan kerja, beban kerja, dan mutasi mempengaruhi kinerja pegawai.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi variabel bebas

X_1 : Penempatan Kerja

X_2 : Beban Kerja

X_3 : Mutasi

Berdasarkan hasil pada tabel IV.11, maka model uji regresi linier berganda yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,059X_1 + 0,769X_2 + 0,190X_3$$

Pada model tersebut arti yang ditunjukkan sebagai berikut:

Pada variabel Penempatan Kerja terdapat keterlibatan negatif di dalam koefisien regresinya, yaitu sebesar -0,059 yang berarti apabila variabel penempatan kerja turun sebesar 1 satuan maka, variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan menurun juga sebesar -0,059 dengan asumsi apabila variabel lain dianggap konstan.

Pada variabel Beban Kerja terdapat keterlibatan positif di dalam koefisien regresinya, yaitu sebesar 0,769 yang berarti apabila variabel beban kerja naik sebesar 1 satuan maka, variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik juga sebesar 0,769 dengan asumsi apabila variabel lain dianggap konstan.

Pada variabel Mutasi terdapat keterlibatan positif di dalam koefisien regresinya, yaitu sebesar 0,190 yang berarti apabila variabel mutasi naik sebesar 1 satuan maka, variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik juga sebesar 0,190 dengan asumsi apabila variabel lain dianggap konstan.

4.2.2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat yang diukur dalam mengukur apa yang diukur (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan sampel yang berjumlah 64 responden. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengukur setiap item pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji item-item pada kuesioner yang diajukan sebagai tolak ukur atau indikator pada variabel penelitian ini.

Pengujian validitas dilakukan dengan cara menilai perbandingan antara nilai pada r-hitung dengan nilai r-tabel, dengan indikasi persyaratan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05
- b. Degree of Freedom ($df=n-2$), $64-2 = 62$ dengan nilai r-tabel = 0,246

Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner valid.

Sedangkan jika nilai r-hitung lebih kecil dari r-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa item pada pertanyaan kuesioner tersebut tidak valid. Berikut hasil pengujian validitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.12

Hasil Pengujian Validitas				
Variabel	No Item	rhitung	rtabel	kesimpulan
Penempatan Kerja (X1)	1	0,691	0,246	Valid
	2	0,703	0,246	Valid
	3	0,557	0,246	Valid
	4	0,528	0,246	Valid
	5	0,649	0,246	Valid
	6	0,649	0,246	Valid
	7	0,682	0,246	Valid
	8	0,525	0,246	Valid
Beban Kerja (X2)	1	0,696	0,246	Valid
	2	0,768	0,246	Valid
	3	0,741	0,246	Valid
	4	0,675	0,246	Valid
	5	0,458	0,246	Valid
	6	0,262	0,246	Valid

Mutasi (X3)	1	0,4	0,246	Valid
	2	0,511	0,246	Valid
	3	0,576	0,246	Valid
	4	0,579	0,246	Valid
	5	0,655	0,246	Valid
	6	0,554	0,246	Valid
	7	0,612	0,246	Valid
	8	0,597	0,246	Valid
	9	0,319	0,246	Valid
	10	0,343	0,246	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,598	0,246	Valid
	2	0,656	0,246	Valid
	3	0,594	0,246	Valid
	4	0,64	0,246	Valid
	5	0,446	0,246	Valid
	6	0,339	0,246	Valid
	7	0,369	0,246	Valid
	8	0,435	0,246	Valid
	9	0,6	0,246	Valid
	10	0,45	0,246	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada pertanyaan di kuesioner yang berjumlah 34 pertanyaan adalah valid, dikarenakan semua hasil perhitungan seluruh r hitung dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari angka pada rtabel yaitu sebesar 0,246.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengujur sejauh mana hasil pengukuran dengan item yang sama memberikan data yang sama (Sugiyono, 2017).

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengukur dan menguji konsistensi data yang terdapat di dalam kuesioner dimana pengujian tersebut dilakukan untuk mengukur apakah data tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.

Cronbach's Alpha adalah model yang digunakan dalam pengujian reliabilitas, dan hasilnya dapat dilihat pada nilai *Correlation Between Forms*. Uji reliabilitas menyimpulkan bahwa suatu item dapat diandalkan jika dan hanya jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,6. Skor korelasi di bawah 0,6 menunjukkan bahwa item tersebut tidak kredibel. Hasil uji ketergantungan tersebut ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.13 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Keputusan
Penempatan Kerja (X ₁)	0,777	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,644	0,6	Reliabel
Mutasi (X ₃)	0,683	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,695	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel bebas Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Mutasi (X_3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), adalah sebagai berikut: 0,777; 0,644; 0,683; dan 0,695 pada masing-masing (tabel IV.13 di atas). Karena semua indikator dalam variabel penelitian ini memiliki hasil uji reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka *Critical Value* untuk mengukur konsistensi data yang digunakan pada setiap item pertanyaan kuesioner penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel penelitian ini reliabel.

4.2.3. Uji Persyaratan Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian pengujian yang diperlukan untuk menguji apakah variabel bebas atau (X) dan variabel terikat atau (Y) dari model regresi berdistribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014).

Pengujian yang digunakan pada uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan model *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan perbandingan angka probabilitas *Asymp.Sig (2-tailed)*. Adapun perbandingan dilakukan dengan taraf signifikansi 5% atau sebesar 0,05. Dimana kriteria yang pada pengujian normalitas yaitu jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka data dapat disimpulkan berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka data dapat disimpulkan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65000840
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.077
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menampilkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov One-Sample* yang menunjukkan bahwa variabel *independen* Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Mutasi terhadap variabel *dependen* Kinerja Pegawai berdistribusi normal atau teratur. Mengingat bahwa *Asymp. Nilai sig 2 sisi* yang dihasilkan sebesar 0,200 secara statistik signifikan pada tingkat 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel *independen* atau variabel bebas dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2016).

Pada proses pengujiannya yaitu menggunakan faktor dengan *Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun untuk kriteria pengukurannya dalam pengujian *multikolineritas* yaitu:

Jika $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.10$ maka terjadi *multikolinearitas*.

Jika $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi *multikolinearitas*.

Adapun hasil pengujian *multikolinearitas* pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.123	2.623	3.097	.003			
	PENEMPATAN KERJA	-.057	.050	-.059	-1.134	.261	.989	1.011
	BEBAN KERJA	1.077	.099	.769	10.851	.000	.524	1.907
	MUTASI	.198	.074	.190	2.688	.009	.528	1.892

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menunjukkan hasil uji *multikolinearitas*; nilai tersebut menunjukkan bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, dan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel *independen* lebih dari 0,10. Ini mengesampingkan kemungkinan *multikolinearitas*. Untuk X_1 yang merepresentasikan penempatan kerja diperoleh nilai toleransi sebesar 0,989, sedangkan nilai VIF sebesar 1,011. Untuk X_2 yang merepresentasikan beban kerja diperoleh nilai toleransi sebesar 0,524, sedangkan nilai VIF sebesar 1,907. Untuk X_3 yang merepresentasikan mutasi, diperoleh nilai toleransi 0,528, sedangkan nilai VIF 1,892.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *multikolinearitas* tidak muncul dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi memiliki nilai varians yang tidak sama antara residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ditemukan, maka dapat disebut bersifat *homokedastisitas* sedangkan jika tidak ditemukan, maka dapat disebut bersifat *heteroskedastisitas*.

Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat *heteroskedastisitas*, pada penelitian ini pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan model uji *Glejser*, dimana jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat *heteroskedastisitas*. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat *heteroskedastisitas*. Hasil pengujian *heteroskedastisitas* pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.724	1.425		.508	.613
	PENEMPATAN KERJA	.008	.027	.036	.279	.781
	BEBAN KERJA	-.015	.054	-.049	-.276	.784
	MUTASI	.021	.040	.091	.515	.608

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji *heteroskedastisitas* yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada masing-masing variabel bebas dengan model *Glejser*. Pada variabel Penempatan Kerja (X_1) nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,781. Pada variabel Beban Kerja (X_2) nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,784. Sedangkan pada variabel Mutasi (X_3) nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,608.

Berdasarkan masing-masing nilai signifikansi yang dihasilkan oleh seluruh variabel bebas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian dapat dilanjutkan karena tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.4. Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Uji t digunakan sebagai bentuk pengujian untuk mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel yang terdapat didalamnya. Pengambilan keputusan ditentukan oleh nilai atau taraf signifikansi pada tabel probabilitas.

Pengujian hasil regresi yang dilakukan dalam penelitian ini didasarkan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dalam uji t statistik yaitu:

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikansi uji $t < (\alpha = 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis diterima terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikansi uji $t > (\alpha = 0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis ditolak tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.17 Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.123	2.623		3.097	.003
	PENEMPATAN KERJA	-.057	.050	-.059	-1.134	.261
	BEBAN KERJA	1.077	.099	.769	10.851	.000
	MUTASI	.198	.074	.190	2.688	.009

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji t yang telah disajikan pada tabel IV.19, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

H_1 : Dari hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai t-tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (n-k) 64-4 = 60$, pada taraf signifikansi $5\% : 2 = 0,025$ yaitu (2,000), berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t-hitung sebesar $(-1,134 < t\text{-tabel } 2,000)$ dan nilai signifikan (0,261 dimana $>$ dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak Yang berarti pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y maka dari itu Penempatan Kerja (X_1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

H₂ : Dari hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai t-tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df (n-k) $64-4 = 60$, pada taraf signifikansi $5\% : 2 = 0,025$ yaitu (2,000), berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t-hitung sebesar ($10,851 > t$ -tabel 2,000) dan nilai signifikan (0,000 dimana $<$ dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak Yang berarti dalam penelitian ini terdapat pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y maka dari itu Beban Kerja (X₂) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

H₃ : Dari hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai t-tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df (n-k) $64-4 = 60$, pada taraf signifikansi $5\% : 2 = 0,025$ yaitu (2,000), berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t-hitung sebesar ($2,688 > t$ -tabel 2,000) dan nilai signifikan (0,009 dimana $<$ dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak Yang berarti dalam penelitian ini terdapat pengaruh variabel X₃ terhadap variabel Y maka dari itu Mutasi (X₃) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

2. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X₁,X₂,X₃) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Untuk kriteria penilaian dalam pengujian F adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai f-hitung $>$ f-tabel serta dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, semua variabel *independent*/bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent*/terikat.

- b. Apabila nilai f -hitung $<$ f -tabel serta dengan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, semua variabel *independent*/bebas tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent*/terikat.

Adapun Hasil uji f dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913.715	3	304.572	106.544	.000 ^b
	Residual	171.519	60	2.859		
	Total	1085.234	63			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai f -hitung (106,544) $>$ dari nilai f -tabel (2,76) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < (\alpha = 0,05)$. Karena nilai f -hitung $>$ f -tabel dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Mutasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) atau yang berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan untuk memenuhi nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda dapat terpenuhi dengan baik.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), maka variabel bebas dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat. Adapun Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.834	1.691

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat dilihat perhitungan nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* $R^2 = 0,834$ atau 83,4% yang memiliki arti bahwa variabel Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Mutasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa Penempatan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia dengan nilai signifikansi ($0,621 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa Penempatan Kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sehingga didapatkan bahwa penempatan kerja di Sekretariat Badan (BPPK) sebagian sudah sesuai, seperti faktor latar belakang pendidikan yang sudah mulai diperhatikan untuk dipertimbangkan dalam penempatan kerja, walaupun demikian masih terdapat juga beberapa pegawai dari Bagian dan Subbagian yang memiliki penempatan kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamroni (2020) pada PT.BRI Syariah kantor cabang Semarang yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Nurlaely, Rusni dan Indi (2021) pada Badan Pengawas Obat dan Makanan di Makasar yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afifah Nur (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota Dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta” dalam penelitiannya menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian beban kerja yang sesuai standar mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pemberian beban kerja yang diberikan berlebih maka akan terjadi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan kelelahan bagi pegawai. Dan Jika beban kerja yang diberikan terlalu rendah dapat mengakibatkan kerugian pihak instansi karena akan menggaji sejumlah pegawai dengan hasil kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat memberikan beban kerja yang sesuai bagi pegawai sehingga setiap pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan lebih optimal.

3. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai signifikansi sebesar ($0,009 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa Mutasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marlina (2021) dengan judul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli” yang menyatakan bahwa Mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam hal ini dengan diadakannya pola mutasi yang rutin dan dilakukan atas dasar-dasar mutasi yang sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi maka hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Selain itu, pemberian pola mutasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, menambah pengetahuan dan keterampilan serta memperluas pengalaman dalam bekerja.

Dengan adanya mutasi pegawai dapat merasakan suasana yang baru sehingga mampu mengurangi rasa jenuh dengan kondisi pekerjaan yang ada. Jika mutasi dilakukan dengan rutin sesuai waktu yang tepat dan berlandaskan prosedur yang berlaku maka dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawai.

4. Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi memiliki pengaruh secara *simultan* (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia, yang ditunjukkan oleh nilai f -hitung sebesar (106,544) $>$ f -tabel (2,76) dan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi Kinerja Pegawai secara *simultan*.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hanura Iksan (2022) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sriwijaya Palembang” yang menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Variabel yang Berpengaruh lebih Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Diantara variabel Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia ialah variabel Beban Kerja (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$).

4.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang di lakukan maka dapat diperoleh implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun penempatan yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai namun, penempatan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak selalu berarti bahwa penempatan kerja tidak penting. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap penempatan kerja pegawai untuk dapat memastikan bahwa penempatan tersebut masih sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai. Jika diperlukan, penempatan kerja dapat diubah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga penempatan kerja yang tepat dapat membantu pegawai untuk merasa lebih nyaman dan produktif dalam menjalankan setiap pekerjaannya.
2. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan beban kerja pegawai dan memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, perhitungan ABK (Analisis Beban Kerja) memiliki peranan penting bagi organisasi untuk dapat menghitung dan menganalisis seberapa besar beban kerja yang dimiliki oleh setiap unit kerja dan pegawai sehingga diharapkan dengan adanya perhitungan ABK tersebut diharapkan dapat membantu organisasi untuk mengevaluasi pemberian beban kerja kedepannya.

3. Penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun, masih terdapatnya beberapa pegawai yang memperlumalahkan pola mutasi yang dirasa kurang persiapan namun jika Pemberian mutasi yang diberikan berlandaskan asas dan pertimbangan yang tepat tentunya dapat memberikan pengaruh yang positif bagi pegawai serta memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu mempertimbangkan dengan matang sebelum melakukan mutasi karena mutasi yang tidak tepat dapat berdampak negatif bagi kinerja pegawai. Selain itu, instansi juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pegawai setelah dilakukan mutasi untuk mengetahui apakah mutasi tersebut memberikan dampak positif atau negatif pada kinerja pegawai. Sehingga diharapkan dengan adanya evaluasi secara berkala instansi dapat menyusun langkah dan strategi yang lebih tepat dan efisien terkait kebijakan pemberian pola mutasi yang ada di lingkungan organisasi.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari jumlah responden tentu masih kurang untuk dapat menggambarkan keadannya yang sesungguhnya dalam mewakili seluruh jumlah populasi yang ada di lingkungan Sekretariat Badan BPPK Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Dimana peneliti memiliki keterbatasan dalam menjangkau keseluruhan populasi tersebut sehingga hanya mampu menjangkau sebagian populasi yang ada dan tidak secara keseluruhan.

2. Keterbatasan dalam menggambarkan faktor-faktor lain yang berada di luar faktor-faktor yang diteliti. Dimana berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sebesar 83,4% Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Mutasi memberikan pengaruh secara bersama terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan faktor lainnya sebesar 16,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga variabel bebas yang diteliti menjadi terbatas.
3. Keterbatasan waktu dalam memperoleh data yang memadai di karenakan periode penelitian yang terbatas membuat peneliti sulit untuk menjangkau responden yang memiliki jadwal pekerjaan yang padat. Sehingga penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner masih terdapat pegawai yang tidak responsif dalam mengisi kuesioner.

